

Legislación sobre costes laborales y de Seguridad Social

Lección 3: LOS COSTES DE LA RELACION LABORAL (II): LAS INDEMNIZACIONES.

3.1. El coste de la extinción del contrato: una visión de conjunto

Profesores:

Pablo Gimeno Díaz de Atauri



- 1) En el momento de finalizar la relación laboral, la empresa deberá abonar al trabajador:
 - a) Nada, salvo que se trate de un despido injustificado.
 - b) El salario completo del año en curso, salvo que se trate de un despido por culpa del trabajador.
 - c) Las cantidades ya devengadas, tanto de la mensualidad en que se produzca la extinción, como otros conceptos de devengo superior al mes.
 - d) Una indemnización en función del salario del trabajador, en todo caso.
- 2) Si un trabajador dimite el 31 de marzo la empresa deberá liquidar junto con el salario, en relación a la gratificación extraordinaria que conforme al convenio colectivo debía pagarse en el mes de junio con devengo anual:
 - a) Nada, pues la relación se ha extinguido antes de llegar a esa fecha.
 - b) Nada, pues la relación se ha extinguido por voluntad del trabajador.
 - c) La totalidad del importe de la paga extraordinaria, pues no puede minorarse su importe.
 - d) La parte proporcional de la paga extraordinaria, es decir, nueve doceavos (o tres cuartos) de su importe.
- 3) Si una trabajadora finaliza su relación laboral el 30 de junio sin haber disfrutado ninguno de los 30 días naturales de vacaciones a los que tiene derecho, la empresa...:
 - a) Deberá abonarle el importe equivalente a 15 días de salario, pues sólo ha devengado el derecho a la mitad del descanso anual.
 - b) No deberá abonarle nada, pues la ley expresamente prohíbe la sustitución del derecho a vacaciones por su importe en dinero.
 - c) No deberá abonarle nada, pues es un descanso retribuido y el descanso no se ha producido.
 - d) Deberá abonarle el importe total de las vacaciones (30 días de salario) pues no es un derecho fraccionable.
- 4) Si la empresa no respeta el preaviso antes de hacer efectiva la extinción del contrato de trabajo:
 - a) La decisión empresarial será nula, siendo obligatoria la readmisión.
 - b) No afectará a la validez del despido objetivo o terminación del contrato temporal, pero deberá abonarse el importe del salario de esos días
 - c) La decisión empresarial no podrá tener efecto en ningún caso hasta que transcurra el plazo de preaviso legalmente previsto.
 - d) La decisión empresarial tendrá plenos efectos si se trata de un contrato temporal de duración superior a un año, sin perjuicio de tener que pagar el valor del salario de esos días, pero no en caso de despido objetivo, pues entonces será un despido improcedente.
- 5) Indique en cuál de estos casos no tendrá efecto liberatorio el finiquito:
 - a) Si la persona trabajadora lo firma pero añade la expresión "no conforme" u otra similar.
 - b) Si en el mismo se establece un importe inferior al que correspondería por el devengo de cualquiera de los conceptos indicados, habiéndolo aceptado conscientemente el trabajador.
 - c) Si no se realiza en el modelo oficial.

d) Todas las restantes respuestas son correctas, no tendrá efecto liberatorio en ninguno de los casos indicados.